

Нюансы совмещения должностей (дополнительной работы) 3/49/21



директор отдела налогового
консультирования, менеджер пан-
балтийской практики по вопросам
персонала и организационных преобразований,
PwC Латвия
Irēna Arbidāne



Старший юрист, PwC Legal
Edgars Rīnķis

После установления минимального размера ОВГСС в отдельных отраслях возросло количество функций, переданных сторонним сервисным предприятиям. Помимо этого, предприятия консолидируют штатные единицы, чтобы заменить работников, трудившихся на предприятии на неполную ставку, которые не были социально застрахованы в размере хотя бы минимальной заработной платы ежемесячно. В данной статье – о нюансах выполнения дополнительной работы.

После введения минимального размера ОВГСС работодатели (РД) начали использовать следующие возможности уменьшения бремени ОВГСС:

- **Аутсорсинг.** Функции работников с частичной занятостью передаются на аутсорсинг самозанятым физическому лицу или предприятию. Такое решение особенно широко распространено в сфере охраны труда.
- **Совмещение должностей / поручение дополнительной работы имеющимся работникам.** Трудовые обязанности лиц, занятых частично, поручаются другим работникам. Такое решение чаще всего наблюдается при распределении обязанностей в рамках административных функций (например, должности делопроизводителя, секретаря, системного администратора).

Если работа передается на аутсорсинг, с точки зрения налогообложения предприятию следует проверить:

1. регистрацию субъекта, ведущего хозяйственную деятельность,¹ чтобы не удерживать ПНН и ОВГС из оплаты. Если физическое лицо не обнаружено в базе данных СГД, то ПНН и ОВГСС необходимо удерживать в полном объеме по ставкам, применяемым к заработной плате;
2. у предприятий – номер плательщика НДС и другие обстоятельства, позволяющие предприятию доказать, что им предприняты достаточные действия для оценки надежности делового партнера и рискованности сделки.

Прежде чем принять решение об увольнении работника и переделе его функций, призываем убедиться в том, что за него действительно нужно уплачивать ОВГСС в минимальном размере. Напоминаем, что в [законе «О государственном социальном страховании»](#) предусмотрен ряд исключений, позволяющих не уплачивать минимальные ОВГСС. С полным списком можно ознакомиться в наших [предыдущих статьях](#).

Доплата за дополнительную работу

Согласно [статье 56 закона «О труде»](#), РД вправе своими распоряжениями уточнить выполняемые работником трудовые обязанности, правила трудового распорядка и поведения работника на предприятии, а также в отдельных установленных законом случаях поручить работнику выполнение не предусмотренной договором работы.

Если обязанности ликвидируемой должности существенно не отличаются от оговоренных основных трудовых обязанностей работника, их поручение данному работнику не считается дополнительной работой в толковании [закона «О труде»](#), поскольку трудовой договор (а также должностная инструкция) работника уже охватывает обязанности, ранее выполняемые другим работником. В данном случае речь идет только об уточнении трудовых обязанностей (которое РД вправе сделать устным или письменным распоряжением) и РД не обязан доплачивать работнику за выполнение дополнительной работы.

В свою очередь, если РД намерен поручить работнику такие трудовые обязанности, которые не предусмотрены его трудовым договором (а также должностной инструкцией) и не следуют из него, вначале необходимо получить согласие самого работника. Если такую дополнительную работу планируется поручить на определенный срок, то обычно достаточно распоряжения РД о выполнении дополнительной работы и назначении работнику доплаты, а также письменного согласия работника (например, подтверждения такого распоряжения или ответа РД по электронной почте). Однако в случаях, когда поручение таких должностных обязанностей, ранее выполнявшихся другим работником, новому работнику планируется на длительный срок или на постоянной основе, наиболее подходящим решением будет изменение условий трудового договора, при необходимости также с пересмотром оплаты труда.

Наконец, необходимо помнить, что если предусмотренное трудовым договором (а также должностной инструкцией) изложение трудовых обязанностей не охватывает обязанности ликвидируемой должности, то несоблюдение требования изменить условия трудового договора обычно означает, что работник вправе в любой момент (как изначально, так и впоследствии) отказаться от выполнения дополнительной работы, поскольку он не давал письменного согласия исполнять такие дополнительные трудовые обязанности. В подобных обстоятельствах следует учитывать также положения [статьи 57 закона «О труде»](#), согласно которой на работника могут быть возложены обязанности, не предусмотренные в трудовом договоре, только при выполнении установленных законом «О труде» предварительных условий (например, в чрезвычайных обстоятельствах или во время простоя работника). Необходимо соблюдать и ограничение срока – один или два месяца в течение года. К тому же в таком случае размер оплаты труда не может быть меньше предыдущего среднего заработка работника.

Размер доплаты и налоги

Согласно [статье 65 закона «О труде»](#), размер доплаты за дополнительную работу должен соответствовать выполненной работе и определяться в трудовом договоре или коллективном трудовом договоре. Если дополнительная работа выполняется сверх нормированного рабочего времени, она должна учитываться и оплачиваться как сверхурочная.

Размер доплаты за дополнительную работу определяется по соглашению сторон, поскольку в общем порядке закон его не регулирует. Таким образом, в случае объединения должностей размер

дополнительной оплаты труда должен устанавливаться отдельно. Он может совпадать с размером вознаграждения за основную работу, но может и отличаться, если функция, выполняемая в рамках дополнительной работы, имеет более высокую или низкую прибавочную стоимость.

Если для дополнительной работы устанавливается другая почасовая ставка, рабочее время необходимо учитывать отдельно для каждой категории должности или выполняемой работы. Если работник с этим согласен, стороны вправе письменно согласовать фиксированное распределение времени в пределах месяца на основании подсчетов обеих сторон. Такое соглашение упрощает расчет оплаты труда.

С точки зрения налогов с зарплаты важно точно определить размер оплаты труда с учетом оговоренной ставки за дополнительную работу и фактически отработанного времени в каждой должности или работе, кроме случаев, когда установлена фиксированная пропорция. Иначе налоги будут применяться в том же порядке, как если бы дополнительная работа не выполнялась.

⁴Комментарии приводятся о налоговых резидентах Латвии